



Research Paper

A Sociological Study of the Role of Gender Beliefs in Women's Sports Management

*Tayebeh zargar¹, Hadis Pazoki², Fatemeh Tajik³

1.Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic azad university, Tehran, Iran.

2.Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic azad university, Tehran, Iran

3. Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic azad university, Tehran, Iran

ABSTRACT:

Received:
4 Jun 2025

Accepted:
29 Jun 2025

Available Online:
5 Mar 2025

Keywords:

Gender
cultural beliefs,
women's
employment,
women's
management

Introduction: The study of women's sports, especially with a less-considered social approach, is of particular importance and necessity, and was conducted with the aim of examining the impact of gender inequality on the level of women's social participation. Management interacts with various factors, including cultural gender beliefs. Because it seems that women's management has been more marginalized in most societies, and for this reason, gender and its related norms can be influential in the management process. This study examined the role of gender cultural beliefs in women's sports management.

Methods: The research employed a qualitative approach, with the investigator exploring the phenomenon through in-depth interviews. The study utilized semi-structured, in-depth interviews designed to elicit rich narratives, particularly focusing on women's lived experiences with professional barriers, challenges, supports, and the influence of gender-based beliefs on their careers. The participant pool was drawn from three distinct professional groups: coaches and practitioners, university faculty members, and domain experts.

Sampling was conducted using a criterion-based and purposive strategy, incorporating a multi-perspective approach to ensure representativeness across the identified groups. The researcher determined that theoretical saturation was achieved after conducting 15 interviews, deeming this number sufficient to capture the diversity and depth required for robust thematic analysis.

Results: Ultimately, the modification of the attitudes of the inhibiting gender culture in society, the modification of the gender reflection of women's championship sports in the media, and the need to rethink gender culture are among its basic findings.

Conclusion: The study highlights the importance of addressing gender inequalities in women's sports management and suggests the need for societal and media changes to challenge and rethink gender cultural beliefs.

* Corresponding Author: Tayebeh Zargar

E-mail: zargar_ta@yahoo.com



مقاله پژوهشی:

مطالعه جامعه‌شناختی نقش باورهای جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان

* طیبه زرگر^۱، حدیث پازوکی^۲، فاطمه تاجیک^۳

۱. گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده:

تاریخ دریافت:

۱۵ دی ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:

۱۰ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ انتشار:

۱۵ اسفند ۱۴۰۳

کلید واژه‌ها:

باورهای فرهنگی

جنسیتی، اشتغال زنان،

مدیریت بانوان

مقدمه: مطالعه ورزش بانوان به ویژه با رویکرد اجتماعی که کمتر مورد توجه قرار گرفته است از اهمیت و ضرورت ویژه‌ای برخوردار است و با هدف تأثیر نابرابری جنسیتی بر میزان مشارکت اجتماعی زنان، انجام شد. مدیریت در تعامل با عوامل مختلف قرار دارد که باورهای فرهنگی جنسیتی از آن جمله است. چرا که به نظر می‌رسد مدیریت بانوان در اکثر جوامع بیشتر در حاشیه بوده است و به همین دلیل جنسیت و هنجارهای مرتبط با آن، می‌تواند در فرایند مدیریت تأثیرگذار باشد. این مطالعه، به بررسی نقش باورهای فرهنگی جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان پرداخته است.

روش: روش‌شناسی پژوهش، مبتنی بر رویکرد کیفی است که محقق از طریق مصاحبه‌های عمیق، به مطالعه موضوع پرداخته است. این پژوهش از **مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته** استفاده کرد. این مصاحبه‌ها به گونه‌ای طراحی شدند که زنان بتوانند درباره‌ی تجربیات خود از موانع، چالش‌ها، حمایت‌ها، و تأثیر باورهای جنسیتی بر حرفه‌ی خود صحبت کنند. به مطالعه موضوع پرداخته است و از بین سه گروه مربیان و مجریان، اساتید و متخصصان، اجرا شده است. در انتخاب نمونه، روش نمونه‌گیری معیار و هدفمند با رویکرد چندگانه بوده است. محقق تعداد ۱۵ مورد نمونه را برای رسیدن به اشباع نظری کافی دانسته است.

یافته‌ها: درنهایت، اصلاح نگرش‌های فرهنگ جنسیتی بازدارنده در جامعه، اصلاح انعکاس جنسیتی ورزش قهرمانی بانوان در رسانه‌ها و لزوم بازاندیشی فرهنگ جنسیتی از یافته‌های اساسی آن است. **نتیجه‌گیری:** این مطالعه تأکید دارد بر اهمیت رفع نابرابری‌های جنسیتی در مدیریت ورزشی بانوان و لزوم تغییرات در جامعه و رسانه‌ها برای به چالش کشیدن و بازنگری باورهای فرهنگی جنسیتی.

*نویسنده مسئول: طیبه زرگر

پست الکترونیکی: zargar_ta@yahoo.com



مقدمه:

امروزه نقش زنان در حوزه‌های مختلف، از جمله ورزش، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. با این حال، هنوز هم باورها و انتظارات اجتماعی و فرهنگی نسبت به نقش زنان در مدیریت ورزشی دارای محدودیت‌هایی است. باورهای جنسیتی مجموعه‌ای از تصورات و انتظارات اجتماعی هستند که بر اساس جنسیت افراد، نقش‌ها و وظایف خاصی را به آن‌ها اختصاص می‌دهند. این باورها عموماً ریشه در سنت‌های فرهنگی دارند و باعث می‌شوند برخی نقش‌ها به‌طور کلی به مردان و برخی دیگر به زنان اختصاص داده شود (آدامز، ۲۰۱۷).

در این میان، مدیریت ورزشی یکی از حوزه‌هایی است که همواره تحت تأثیر این باورهای جنسیتی قرار داشته است. باورهای جنسیتی^۱ در مدیریت ورزشی^۲ به‌گونه‌ای عمل می‌کنند که به‌رغم پیشرفت‌های چشمگیر زنان در عرصه‌های ورزشی و مدیریتی، موانع زیادی برای حضور مؤثر آن‌ها در نقش‌های مدیریتی و رهبری ورزش وجود دارد. به‌طور کلی، این باورهای سنتی به نحوی هستند که اغلب از زنان انتظار می‌رود نقش‌های حاشیه‌ای‌تر یا حمایت‌گرانه را در ورزش بر عهده بگیرند، در حالی که نقش‌های رهبری و مدیریتی بیشتر به مردان اختصاص داده می‌شود (ایگلی و کارلی، ۲۰۰۷).

این تبعیض‌ها نه تنها مانعی برای رشد و پیشرفت حرفه‌ای زنان محسوب می‌شوند، بلکه می‌توانند بر کیفیت مدیریت و فرهنگ سازمانی نیز تأثیر منفی بگذارند. بررسی نقش باورهای جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان، نیازمند توجه به عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر در عرصه‌ی ورزش و چگونگی شکل‌گیری هویت‌های جنسیتی است. باورهای جنسیتی به مجموعه‌ای از ایده‌ها و تصورات اجتماعی گفته می‌شود که انتظارات خاصی از نقش‌های زن و مرد در جامعه شکل می‌دهند. در حوزه‌ی مدیریت ورزشی نیز این باورها به‌گونه‌ای بر جایگاه و نقش زنان تأثیر می‌گذارند که حتی در برخی جوامع، دسترسی آن‌ها به نقش‌های مدیریتی یا رهبری ورزشی با موانع متعدد مواجه است (النس و همکاران، ۲۰۱۵).

مطالعات پیشین نشان می‌دهند که با وجود افزایش حضور زنان در عرصه‌ی ورزش، تبعیض‌های جنسیتی در مدیریت ورزشی همچنان به‌عنوان چالشی مهم مطرح است. این تبعیض‌ها نه تنها به فرصت‌های

این تبعیض‌ها نه تنها مانعی برای رشد و پیشرفت حرفه‌ای زنان محسوب می‌شوند، بلکه می‌توانند بر کیفیت مدیریت و فرهنگ سازمانی نیز تأثیر منفی بگذارند. بررسی نقش باورهای جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان، نیازمند توجه به عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر در عرصه‌ی ورزش و چگونگی شکل‌گیری هویت‌های جنسیتی است. باورهای جنسیتی به مجموعه‌ای از ایده‌ها و تصورات اجتماعی گفته می‌شود که انتظارات خاصی از نقش‌های زن و مرد در جامعه شکل می‌دهند. در حوزه‌ی مدیریت ورزشی نیز این باورها به‌گونه‌ای بر جایگاه و نقش زنان تأثیر می‌گذارند که حتی در برخی جوامع، دسترسی آن‌ها به نقش‌های مدیریتی یا رهبری ورزشی با موانع متعدد مواجه است (النس و همکاران، ۲۰۱۵).

مطالعات پیشین نشان می‌دهند که با وجود افزایش حضور زنان در عرصه‌ی ورزش، تبعیض‌های جنسیتی در مدیریت ورزشی همچنان به‌عنوان چالشی مهم مطرح است. این تبعیض‌ها نه تنها به فرصت‌های

مطالعات پیشین نشان می‌دهند که با وجود افزایش حضور زنان در عرصه‌ی ورزش، تبعیض‌های جنسیتی در مدیریت ورزشی همچنان به‌عنوان چالشی مهم مطرح است. این تبعیض‌ها نه تنها به فرصت‌های

مطالعات پیشین نشان می‌دهند که با وجود افزایش حضور زنان در عرصه‌ی ورزش، تبعیض‌های جنسیتی در مدیریت ورزشی همچنان به‌عنوان چالشی مهم مطرح است. این تبعیض‌ها نه تنها به فرصت‌های

² . Sports Management

¹ . Gender Beliefs



چارچوبی مناسب برای درک عمیق‌تر از چالش‌ها، موانع و فرصت‌هایی باشد که زنان در مدیریت ورزشی تجربه می‌کنند.

روش اجرا:

در روش پدیدارنگاری، نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند انجام شد؛ به این معنا که افراد منتخب باید تجربه‌های مستقیم و شخصی از پدیده‌ی مورد مطالعه داشته باشند. در این پژوهش، زنان دارای تجربه در حوزه مدیریت ورزشی انتخاب شدند؛ مانند مربیان، مدیران تیم‌ها، یا افرادی که در دانشگاه صنعتی امیرکبیر در فعالیت‌های مدیریتی مشارکت داشته‌اند. همچنین، برای امکان مقایسه و تحلیل دقیق‌تر، مردانی نیز که در نقش‌های مدیریتی مشابه فعال هستند، در مطالعه لحاظ شده‌اند.

نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و در مجموع ۲۰ نفر به‌عنوان مشارکت‌کننده انتخاب شدند. برای درک تجربه‌های زیسته‌ی زنان در مدیریت ورزشی، از **مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته** استفاده شد. این مصاحبه‌ها به‌گونه‌ای طراحی شدند که زنان بتوانند درباره‌ی تجربیات خود از موانع، چالش‌ها، حمایت‌ها، و تأثیر باورهای جنسیتی بر حرفه‌ی خود صحبت کنند.

ابزار پژوهش:

شامل **مصاحبه‌ی اکتشافی نیمه‌ساختاریافته** بود. مشخصات ابزارهای پژوهش به شرح زیر است:

در این پژوهش، در کنار تکنیک مصاحبه‌ی عمیق و مسئله‌محور، از **مصاحبه‌ی روایی** نیز در تعامل با افراد صاحب‌نظر در حوزه‌ی ورزش بانوان استفاده شده است. پژوهشگر با بهره‌گیری از مصاحبه‌ی روایی و با رویکردی روان‌کاوانه، تلاش کرد تا به ساحت ناخودآگاه مصاحبه‌شونده نفوذ کرده و او را ترغیب کند تا در قالب داستانی پیوسته، از تجربه‌های خود در زمینه‌ی شرایط سازمانی و مدیریتی سخن بگوید.

این روایت‌ها به پژوهشگر کمک می‌کند تا به شکلی جامع‌تر و کامل‌تر به جهان ذهنی و تجربیات زیسته‌ی افراد نزدیک شود و آن‌ها را موضوع شناخت علمی قرار دهد. **سؤالات اولیه‌ی مصاحبه‌ها بر اساس مبانی نظری، تجربیات و پیشینه‌ی پژوهشی موضوع طراحی شده و پس از تأیید استاد راهنما و چند تن از متخصصان حوزه‌ی مدیریت ورزشی اجرا گردید.**

برای اطمینان از اجرای صحیح مصاحبه‌ها، تمامی آن‌ها **توسط پژوهشگر اصلی انجام گرفت**. در این روش، مصاحبه‌کننده نقش

این تحقیق با هدف بررسی و تحلیل نقش باورهای جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان صورت می‌گیرد تا بتواند تصویری دقیق‌تر و واقعی‌تر از چالش‌ها و موانعی که زنان در دستیابی به نقش‌های مدیریتی ورزشی با آن‌ها روبه‌رو هستند، ارائه دهد. شناخت این موانع می‌تواند به بهبود سیاست‌های حمایتی از زنان در حوزه‌ی ورزش منجر شود و از تبعیض‌های موجود در این زمینه بکاهد. همچنین با گسترش آگاهی در خصوص اثرات مخرب باورهای جنسیتی، می‌توان شرایطی فراهم کرد که زنان و مردان به‌طور برابر از فرصت‌های مدیریتی در ورزش برخوردار شوند (براون و همکاران، ۲۰۱۹).

تحقیق در مورد نقش باورهای جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان از چند جنبه حائز اهمیت است. نخست اینکه این پژوهش می‌تواند به شناسایی و درک بهتر چالش‌ها و موانعی که زنان با آن‌ها مواجه هستند کمک کند. با افزایش آگاهی نسبت به این موضوع، امکان مقابله با این کلیشه‌های جنسیتی و تغییر رویکردها به سوی عدالت و برابری جنسیتی بیشتر می‌شود. همچنین، نتایج این تحقیق می‌تواند به سیاست‌گذاران ورزشی کمک کند تا برنامه‌ها و سیاست‌های حمایتی بهتری برای زنان تدوین کنند و از مشارکت و توانمندی آن‌ها بهره‌مند شوند (براون و همکاران، ۲۰۱۹).

از سوی دیگر، حضور بیشتر زنان در نقش‌های مدیریتی ورزشی نه تنها می‌تواند به بهبود فرصت‌های شغلی آن‌ها کمک کند، بلکه می‌تواند به تقویت ارزش‌های تنوع و گسترش عدالت جنسیتی در سازمان‌ها و نهادهای ورزشی منجر شود. این تغییرات می‌توانند به‌عنوان الگویی برای دیگر صنایع و بخش‌های جامعه نیز عمل کنند و موجب ایجاد تحول در فرهنگ عمومی شوند (آدامز، ۲۰۱۷).

روش:

طرح پژوهش، جامعه‌ی آماری و روش نمونه‌گیری:

استفاده از روش **پدیدارنگاری** در بررسی نقش باورهای جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان می‌تواند به درک عمیق‌تری از تجربه‌های زیسته‌ی زنان در این حوزه کمک کند. پدیدارنگاری، به‌عنوان یک رویکرد کیفی، به مطالعه‌ی تجربه‌های افراد از پدیده‌های خاص می‌پردازد و تلاش می‌کند تا از دیدگاه خود افراد، به بررسی و تحلیل احساسات، ادراکات و درک آن‌ها از این پدیده‌ها بپردازد. در این پژوهش، پدیدارنگاری می‌تواند



اعتبار ابزار پژوهش نیز از طریق بررسی شایستگی عملی، اعتبار حقوقی و علمی نمونه‌ها، نظر خبرگان و توافق بین ارزیابان مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت.

فعالی دارد و با استفاده از سوالات باز، تلاش می‌کند به عمق احساسات و تجربه‌های مصاحبه‌شونده دست یابد و تفسیرها و دیدگاه‌های آن‌ها را با دقت ثبت نماید. در نهایت، داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون^۱ تحلیل شدند.

یافته‌ها:

جملات مهم و عبارات استخراج شده از مصاحبه‌ها به شرح ذیل می‌باشد:

جدول ۱- استخراج عبارات مهم و جملات مرتبط با پدیده

مفاهیم استخراج شده از متون مصاحبه
(۲۲a) مردان در بیشتر حوزه‌ها تصمیم می‌گیرند
(12a) مدیریت در حوزه تصمیم‌گیری در مورد خودشان هم به آنها داده نمی‌شود
(16a) زنان مدیریت منزل را با آن همه کار متفاوت انجام می‌دهند
(22b) زنان بسیار توانمند هستند
(7a) اگر به آنها فرصت داده شود می‌توانند کارهای فراوانی را انجام دهند
(20b) توجه به نقش زنان به عنوان نیمی از منابع انسانی است
(21a) مدیریت باعث توسعه ورزش کشور می‌شود
(8a) زنان در پشت صحنه باشند
(24b) زنان به عنوان مدیران عاطفی خانواده نقش بسزایی در توسعه ورزش کشور دارند
(7c) مدیریت ورزشی در حیطه بانوان از درجه اهمیت بسیاری برخوردار است
(9b) نقش کلیدی و مدیریتی بانوان در خانواده
(6b) زنان به لحاظ روحیات حساس و شکننده هستند
(b1۹) مردان به زنان اجازه پیشرفت نمی‌دهند
(6c) مدیریت ربطی به زن یا مرد بودن ندارد
(3c) به دلیل کم‌رنگ‌تر بودن حضور خانم‌ها در همه رشته‌های ورزشی به دلیل وجود محدودیت‌ها شاید نتوانند به عنوان مدیر ورزشی خوب عمل کنند
(3c) مدیر ورزش باید در همه رشته‌های ورزشی سررشته داشته باشد
(12c) در جایگاه مادر بودن می‌توانند بر توسعه ورزش اثرگذار باشند
(23c) به دلیل باورهای اشتباه پست‌های مدیریتی کمتر به زنان ارائه می‌شود
(11c) وجود مداخله‌های آقایان امکان مدیریت ورزشی توسط خود بانوان را نمی‌دهد
(8c) عملاً مدیریت آنها تحت الشعاع آقایان می‌باشد
(10c) بستگی به شخصیت و هدفشان دارد
(11c) تصمیم‌گیرندگان اصلی در حوزه ورزش اغلب آقایان هستند
(17c) ۱۰۰ درصد با مردان در همه زمینه‌ها است

^۱ . Thematic Analysis



مفاهیم استخراج شده از متون مصاحبه
(18c) اولویت بیشتر با مردان است
(1c) در ورزش‌های دسته جمعی فوتبال و کشتی مردان
(10c) عدالت در ورزش جامعه اولویت اصلی می‌باشد
(13c) در ورزش‌های دسته جمعی فوتبال و کشتی مردان
(d۳) با توجه به آمار تعداد شرکت کنندگان زن و مرد می‌توان اولویت را ایجاد کرد
(9c) سرمایه‌گذاری بخش دولتی برای آقایان بیشتر می‌باشد
(8d) در همه موارد زنان از فرصت‌های یکسان و مشابه با مردان برخوردار نیستند
(6d) با توجه به اینکه بیشتر مکان‌های سرپوشیده به ورزش بانوان اختصاص دارد الویت با آقایان است
(2d) با توجه به محدودیت‌هایی که برای ورزش بانوان در کشور ما وجود دارد اولویت‌های ورزشی بیشتر با مردان است
(4d) در اکثر فعالیت‌های ورزشی این محدودیت وجود دارد
(19e) نقش بسیار زیادی دارد
(20e) پوشش‌های نامناسب ورزشی سرعت زنان را می‌گیرد
(16e) بسیاری از خانواده‌های مذهبی علاقه‌ای به حضور دختران در صحنه‌های ورزشی و جمعی و بین‌المللی ندارند
(19e) بسیاری از تفکرات مذهبی زنان را در خانه و فقط در نقش همسر در نظر می‌گیرد
(20e) اسلام واقعی به زنان جایگاه ویژه‌ای داده شده است
(5e) تفکرات مذهبی خاص است
(4e) جامعه سنتی و مذهبی محدودیت زیادی در این زمینه ایجاد شده است
(11e) کمی دست و پاگیر و حالت محدود کننده دارد
(10e) دین و مذهب مانع پیشرفت زنان در حوزه ورزش می‌شود از نظر اسلام زن فقط باید به امور منزل رسیدگی کند
(15e) زن در فضای بسته و یا با پوشش خاص خود به ورزش ادامه دهد
(16e) باعث ایجاد محدودیت در ورزش زنان شده است
(17e) زنان به راحتی نتوانند در ورزش‌های مورد علاقه خود شرکت کنند
(18e) تفکرات مذهبی فاکتور بزرگی در هدایت خانم‌ها به سمت ورزش دارد،
(19e) ورزش به همراه دین ابزار ضروری برای دوستداران ورزشی است
(20e) مذهب ویژگی‌ها و رفتارهایی را ترویج می‌کند مانند نظم و انضباط بی‌طرفی ایستادگی استقامت
(21e) تداخلی نباید ایجاد کند ولی گاهی در جامعه باعث فعالیت کم بانوان می‌شود
(22e) تفکرات و تندیروهای قانونگذار و عوامل اجرایی آن است که عرضه را برای ورزش بانوان سخت و دشوار کرده است
(11f) زندگی‌های سنتی ورزش را نمی‌پذیرد و زنان و دختران را فقط به عنوان یک همسر در داخل خانه و بعد از آن مادر فرزندان می‌بینند
(1f) اهمیت به جایگاه زنان در جامعه و موفق بودن آن‌ها در محیط‌های مختلف نمی‌دهند
(24f) عامل اصلی عدم پیشرفت زنان می‌باشد چون محدودیت زیادی در ورزش زنان ایجاد کرده است
(4f) بیشتر به نقش خانه‌داری و مادرانه زمان تاکید دارد و در زمینه ورزش خیلی مشوق نیست.
(12f) زندگی سنتی شاید محدودیت‌هایی ایجاد کند ولی زن می‌تواند با مدیریت خود به بهترین نحو از ورزش استفاده کند
(17f) محدودیت‌های فرهنگی و اعتقادی همواره مانع پیشرفت زنان در زمینه ورزش بوده است.
(14f) در سال‌های اخیر توجه زنان به ورزش بیشتر شده است ولی نه به صورت تخصصی
(15f) در تفکر سنتی ما هر نوع ورزشی را مناسب خانم‌ها نمی‌دانند



مفاهیم استخراج شده از متون مصاحبه
(16f) ورزش کردن امری ضروری برایشان نیست (18f) زندگی‌های سنتی زنان در عرصه ورزش و مدیریت کمتر وارد می‌شوند (20f) که زندگی مدرنیته در حال پیشرفت است بنابراین تاثیر خود را بر روی ورزش جامعه نیز خواهد گذاشت (23f) زن باید همسر و مادر باشد تا ورزشکار (24f) جامعه رو به رشد در حال حرکت است در این زمینه
(20g) قطعاً زنان با مشکلات زنان و جسم فیزیکی زنان آشناترند (21g) مردانی که از وضعیت فیزیکی ذهنی، روانی زنان و مشکلات آنها چیزی نمی‌دانند برای زنان نمی‌توانند تصمیم درست بگیرند (13g) مدیریت خانم‌ها با توجه به درک و توانایی همدلی می‌تواند بهتر از مدیریت آقایان باشد (12g) زنان به لحاظ روحیه حساس در هیچ کدام از فدراسیون‌های ایران سمت مهمی ندارند در اصل سمت اصلی را ندارند (25g) خانم‌ها ظرافت‌های مخصوص به خود را دارند (22g) هیچ تفاوتی ندارد (23g) هر دو به شرط داشتن دانش مرتبط و تجربه کافی می‌توانند مدیران موفق باشند (24g) شرط موفقیت مدیر علم و هنر مدیریت است (27g) بانوان ریزبین هستند و به تمام ابعاد در فعالیت‌ها توجه دارند (28g) زنان می‌توانند ابعاد وسیع‌تری را در نظر بگیرند و راندمان بالاتری داشته باشند (29g) آقایان شدیداً منفعت طلب هستند (30g) قدرت در اختیار مردان است و به خانم‌ها در سایه آقایان شاید برای ظاهرسازی مسئولیت‌هایی داده شده است
(2k) در ابتدا به زنان شاغل خیلی اهمیت داده نمی‌شود (9k) بسیار با آنها در اجتماع برخوردهای به خصوص از طرف مردان می‌شد (13k) در سال‌های اخیر و با وضعیت اقتصادی ملاک خیلی از آقایان برای ازدواج همسر شاغل می‌باشد (7k) زنان خیلی در جامعه ورزشی جایگاه شغلی ندارند کما اینکه ورزشکاران حرفه‌ای هستند اما جایگاه شغلی ندارند (k5) به علت تفکرات مذهبی جامعه ورزشی زنان محدودتر می‌باشد (3k) با توجه به مشکلات اقتصادی نگاه فرهنگی به اشتغال نسبت به قبل بهتر شده است همین دیدگاه در ورزش بانوان هم وجود دارد و رو به بهبود است (18k) نگاه‌ها به اشتغال زنان خیلی تغییر کرده و از لحاظ فرهنگی نیز بسیار رشد کرده (10k) فرصت‌های بیشتری به زنان داده می‌شود هرچند که هنوز برابری اتفاق نیفتاده است (7k) نگاه فرهنگی در جامعه ما به عدم اشتغال زنان است (8k) از نظر فرهنگی حضور زنان در جامعه ورزشی به دلیل نوع دیدگاه فرهنگی کمتر است (9k) نباید وظائف مادری و همسری زن را تحت الشعاع قرار دهد در مورد ورزش بانوان این نگاه تندتر است (17k) در مورد ورزش بانوان این نگاه تندتر است (19k) جامعه نمی‌تواند بپذیرد که یک زن برای ورزش کردن زمان‌هایی را در کنار خانواده نباشد (20k) در جامعه کنونی از نظر اشتغال بین زن و مرد فرقی نیست ولی هنوز در ورزش متأسفانه نگاه جنسیتی وجود دارد (21k) صد در صد به هم شباهت دارد اگرچه رو به بهبود است ولی کماکان در سایه نظرات قدرت طلبانه آقایان بسیار پررنگ است (22k) امروزه به دلیل شرایط اقتصادی ضعیف مردم غالب زنان مجبور به کار هستند این حالت کاملاً پذیرفته شده است
7L تعداد باشگاه‌های زنان نسبت به مردان کمتر است 9L تایم اختصاصی به زنان از مردان کمتر است



مفاهیم استخراج شده از متون مصاحبه
(3L) مجموعه‌های ورزشی با فضای باز برای آقایان طراحی می‌شود (5L) خانم‌ها به جهت پوشش نمی‌توانند از بسیاری از اماکن استفاده کنند (2L) هیچ تناسبی در این زمینه وجود ندارد (8L) مردان بیشتر امکانات دارند (6L) بیشتر امکانات ورزشی در کشور ایران برای مردان است زیرا دیدگاه جامعه هنوز تا حدی سنتی است (10L) متناسب نبودن امکانات مشهود است (11L) در بیشتر موارد امکانات برای آقایان بهتر و بیشتر است و این شاید به خاطر جمعیت مخاطبان باشد (22L) برنامه‌های ورزشی بانوان قاعداً متفاوت با مردان بوده که این مسئله در مجموعه‌های ورزشی با باید رعایت شود (17L) امکانات ورزشی تقریباً مساوی است اما مردان ساعات بیشتری می‌توانند از این امکانات استفاده کنند. (19L) خانم‌ها ترجیح می‌دهند در ساعات فراغت پس از ساعات کاری وقت خود را صرف خانواده کنند (25L) امکانات برای آقایان بیشتر و حتی تایم استفاده هم برای این گروه بیشتر است (26L) در زمینه زمین‌های چمن که مخصوص فوتبال هست و خانم‌ها از آن بی‌بهره‌اند (27L) در کل امکانات ورزشی زنان با مردان متناسب نیست و بانوان از حداقل امکانات برخوردار برخوردارند (28L) نسبت به دیگر تفاوت‌های میان زنان و مردان امکانات ورزشی به نسبت متعادل‌تر هستند
(8m) زن مدیر قوی، مقتدر، با آرامش، دقیق منظم باشد (20m) نگذارد جنسیت او در تصمیم‌گیری و جایگاه اجتماعی ایشان تاثیری داشته باشد (5m) یک مدیر خانم باید عدالت را رعایت کند. (19m) سخت‌کوشی همدلی کمال‌گرایی وفاداری فروتنی (6m) مدیر با دانش کافی - با دید مدیر مدیریت‌های بلند مدت و کوتاه مدت (7m) مدیریت مالی قوی - اقتدار و دیسپلین - مدیریت زنان استراتژی ستفاده بهینه و بهره‌وری از اماکن (8m) مقتدر - منظم - روابط اجتماعی بالا (21m) شخصیت کاریزماتیک داشته باشد - اعتماد به نفس بالایی داشته باشد - مقتدر باشد - متین و باوقار باشد - دارای تن صدای قاطع باشد - صبور باشد - با صلابت باشد (4m) با هوش و زیرک - صادق - آگاه به مسائل روز - با انصاف - عادل - مدبر - تحصیل کرده در زمینه مدیریتی - دارای شخصیت مستقل باشد - با تجربه - مقتدر - قاطع (5m) کاردانی - تواضع و افتادگی - محتاط بودن - دارای قدرت جنگندگی در حل مسائل بحرانی باشند همچنین مدیر باید بی‌عیب و نقص باشد تا دیگران بتوانند با خیال راحت به او تکیه کنند (6n) قاطع و مصمم - دارای اعتماد به نفس کافی - وظیفه‌شناس و مسئولیت‌پذیر - نظم و انضباط - دارای هدف و برنامه - مهارت‌های ارتباطی قوی (12n) قدرت نفوذ - بیان قوی - تفکر مدیریتی قدرتمند - تفکر مشارکت و آزمون و خطا و ابتکار عمل (5n) اعتماد به نفس - مهارت‌های ارتباطی - صبور و الهام‌بخش - انعطاف‌پذیر در بحران‌ها - عدم تابعیت از دیگران - پیشرو - قاطع و مصمم (4n) با درایت - هدفمند - مثبت‌اندیش - قاطع - منعطف - داشتن گوش شنوا



جدول ۲- مضامین و مفاهیم به دست آمده

مضامین پایه	مفاهیم
زنان مدیران توانمندی هستند	(۲۲a) اگر به آنها فرصت داده شود می‌توانند کارهای فراوانی را انجام دهند (12a) نقش کلیدی و مدیریتی بانوان در خانواده (14d) مدیریت باعث توسعه ورزش کشور می‌شود (11e) زنان مدیریت منزل را با آن همه کار متفاوت انجام می‌دهند (25q) زنان به عنوان مدیران عاطفی خانواده نقش بسزایی در توسعه ورزش کشور دارند (۲۲q) مدیریت ورزشی در حیطه بانوان از درجه اهمیت بسیاری برخوردار است
عدم اهمیت به زنان	(8q) مردان در بیشتر حوزه‌ها تصمیم می‌گیرند (20m) زنان در پشت صحنه باشند (b۶) وجود مداخله‌ی آقایان امکان مدیریت ورزشی توسط خود بانوان را نمی‌دهد (b۱۹) زنان به لحاظ روحیات حساس و شکننده هستند (c۶) مدیریت در حوزه تصمیم‌گیری در مورد خودشان هم به آنها داده نمی‌شود (o۹) مردان به زنان اجازه پیشرفت نمی‌دهند (m۲۱) عملاً مدیریت آنها تحت الشعاع آقایان می‌باشد (g۱۲) تصمیم‌گیرندگان اصلی در حوزه ورزش اغلب آقایان هستند
اولیت‌های جنسیتی در ورزش	(15s) ۱۰۰ درصد با مردان در همه زمینه‌ها است (u۳) اولویت بیشتر با مردان است (u۲۴) در ورزش‌های دسته جمعی فوتبال و کشتی مردان (p۳) در همه موارد زنان از فرصت‌های یکسان و مشابه با مردان برخوردار نیستند (o۲۳) با توجه به اینکه بیشتر مکان‌های سرپوشیده به ورزش بانوان اختصاص دارد اولویت با آقایان است (L۱۷) با توجه به آمار تعداد شرکت کنندگان زن و مرد می‌توان اولویت را ایجاد کرد (L۱۹) با توجه به محدودیت‌هایی که برای ورزش بانوان در کشور ما وجود دارد اولویت‌های ورزشی بیشتر با مردان است (L۷) در اکثر فعالیت‌های ورزشی این محدودیت وجود دارد (L۹) سرمایه‌گذاری بخش دولتی برای آقایان بیشتر می‌باشد
محدودیت‌های تفکرات مذهبی	(9b) نقش بسیار زیادی دارد (5j) تفکرات و تدریج‌های قانونگذار و عوامل اجرایی آن است که عرضه را برای ورزش بانوان سخت و دشوار کرده است (2h) بسیاری از خانواده‌های مذهبی علاقه‌ای به حضور دختران در صحنه‌های ورزشی و جمعی و بین‌المللی ندارند (10g) بسیاری از تفکرات مذهبی زنان را در خانه و فقط در نقش همسر در نظر می‌گیرد (14g) اسلام واقعی به زنان جایگاه ویژه‌ای داده شده است (18k) تفکرات مذهبی خاص است (6m) جامعه سنتی و مذهبی محدودیت زیادی در این زمینه ایجاد شده است (18o) کمی دست و پاگیر و حالت محدود کننده دارد (۳t) دین و مذهب مانع پیشرفت زنان در حوزه ورزش می‌شود از نظر اسلام زن فقط باید به امور منزل رسیدگی کند (16e) باعث ایجاد محدودیت در ورزش زنان شده است (17e) زنان به راحتی نتوانند در ورزش‌های مورد علاقه خود شرکت کنند (18e) تفکرات مذهبی فاکتور بزرگی در هدایت خانم‌ها به سمت ورزش دارد،



مضامین پایه	مفاهیم
	(19e) ورزش به همراه دین ابزار ضروری برای دوستداران ورزشی است (20e) مذهب ویژگی‌ها و رفتارهایی را ترویج می‌کند مانند نظم و انضباط بی‌طرفی ایستادگی استقامت (21e) تداخلی نباید ایجاد کند ولی گاهی در جامعه باعث فعالیت کم بانوان می‌شود (22b) پوشش‌های نامناسب ورزشی سرعت زنان را می‌گیرد (6c) زن در فضای بسته و یا با پوشش خاص خود به ورزش ادامه دهد (5k) به علت تفکرات مذهبی جامعه ورزشی زنان محدودتر می‌باشد
محدودیت‌های عرف و اعتقاد جامعه	(1f) اهمیت به جایگاه زنان در جامعه و موفق بودن آن‌ها در محیط‌های مختلف نمی‌دهند (24f) عامل اصلی عدم پیشرفت زنان می‌باشد چون محدودیت زیادی در ورزش زنان ایجاد کرده است (12f) زندگی سنتی شاید محدودیت‌هایی ایجاد کند ولی زن می‌تواند با مدیریت خود به بهترین نحو از ورزش استفاده کند (17f) محدودیت‌های فرهنگی و اعتقادی همواره مانع پیشرفت زنان در زمینه ورزش بوده است. (14f) در سال‌های اخیر توجه زنان به ورزش بیشتر شده است ولی نه به صورت تخصصی (15f) در تفکر سنتی ما هر نوع ورزشی را مناسب خانم‌ها نمی‌دانند (16f) ورزش کردن امری ضروری برایشان نیست (18f) زندگی‌های سنتی زنان در عرصه ورزش و مدیریت کمتر وارد می‌شوند (20f) که زندگی مدرنیته در حال پیشرفت است بنابراین تاثیر خود را بر روی ورزش جامعه نیز خواهد گذاشت (20b) بیشتر به نقش خانه‌داری و مادرانه زمان تاکید دارد و در زمینه ورزش خیلی مشوق نیست. (4L) زندگی‌های سنتی ورزش را نمی‌پذیرد و زنان و دختران را فقط به عنوان یک همسر در داخل خانه و بعد از آن مادر فرزندان می‌بینند (21a) زن باید همسر و مادر باشد تا ورزشکار (22g) نباید وظائف مادری و همسری زن را تحت الشعاع قرار دهد در مورد ورزش بانوان این نگاه تندتر است
جایگاه شغلی زنان	(۵۱۲c) در ابتدا به زنان شاغل خیلی اهمیت داده نمی‌شود (8t) بسیار با آنها در اجتماع برخوردهای به خصوص از طرف مردان می‌شد (19t) در سال‌های اخیر و با وضعیت اقتصادی ملاک خیلی از آقایان برای ازدواج همسر شاغل می‌باشد (6t) زنان خیلی در جامعه ورزشی جایگاه شغلی ندارند کما اینکه ورزشکاران حرفه‌ای هستند اما جایگاه شغلی ندارند (7t) نگاه‌ها به اشتغال زنان خیلی تغییر کرده و از لحاظ فرهنگی نیز بسیار رشد کرده (23t). در جامعه کنونی از نظر اشتغال بین زن و مرد فرقی نیست ولی هنوز در ورزش متأسفانه نگاه جنسیتی وجود دارد (20p) به علت تفکرات مذهبی جامعه ورزشی زنان محدودتر می‌باشد جامعه نمی‌تواند بپذیرد که یک زن برای ورزش کردن زمان‌هایی را در کنار خانواده نباشد
شرایط فرهنگی و اقتصادی	(۹۱۸q) از نظر فرهنگی حضور زنان در جامعه ورزشی به دلیل نوع دیدگاه فرهنگی کمتر است (2g) امروزه به دلیل شرایط اقتصادی ضعیف مردم غالب زنان مجبور به کار هستند این حالت کاملاً پذیرفته شده است (16a) نگاه فرهنگی در جامعه ما به عدم اشتغال زنان است (55g) با توجه به مشکلات اقتصادی نگاه فرهنگی به اشتغال نسبت به قبل بهتر شده است همین دیدگاه در ورزش بانوان هم وجود دارد و رو به بهبود است
امکانات ورزشی	(1s) تایم اختصاصی به زنان از مردان کمتر است (11f) تعداد باشگاه‌های زنان نسبت به مردان کمتر است (12f) مجموعه‌های ورزشی با فضای باز برای آقایان طراحی می‌شود



مفاهیم	مضامین پایه
(13g) خانم‌ها به جهت پوشش نمی‌توانند از بسیاری از اماکن استفاده کنند (44h) هیچ تناسبی در این زمینه وجود ندارد (33g) مردان بیشتر امکانات دارند (14g) بیشتر امکانات ورزشی در کشور ایران برای مردان است زیرا دیدگاه جامعه هنوز تا حدی سنتی است (q۱۵) متناسب نبودن امکانات مشهود است (5q) در بیشتر موارد امکانات برای آقایان بهتر و بیشتر است و این شاید به خاطر جمعیت مخاطبان باشد (3u) برنامه‌های ورزشی بانوان قاعده‌تاً متفاوت با مردان بوده که این مسئله در مجموعه‌های ورزشی با باید رعایت شود (6L) امکانات ورزشی تقریباً مساوی است اما مردان ساعات بیشتری می‌توانند از این امکانات استفاده کنند. (15L) خانم‌ها ترجیح می‌دهند در ساعات فراغت پس از ساعات کاری وقت خود را صرف خانواده کنند (22I) امکانات برای آقایان بیشتر و حتی تایم استفاده هم برای این گروه بیشتر است (28g) در زمینه زمین‌های چمن که مخصوص فوتبال هست و خانم‌ها از آن بی‌بهره‌اند (27n) در کل امکانات ورزشی زنان با مردان متناسب نیست و بانوان از حداقل امکانات برخوردار برخوردارند (28d) نسبت به دیگر تفاوت‌های میان زنان و مردان امکانات ورزشی به نسبت متعادل‌تر هستند	
(55g) زن مدیر قوی، مقتدر، با آرامش، دقیق منظم باشد (20m) نگذارد جنسیت او در تصمیم‌گیری و جایگاه اجتماعی ایشان تاثیری داشته باشد (5m) یک مدیر خانم باید عدالت را رعایت کند. (19m) سخت‌کوشی همدلی کمال‌گرایی وفاداری فروتنی (6m) مدیر با دانش کافی- با دید مدیر مدیریت‌های بلند مدت و کوتاه مدت (7m) مدیریت مالی قوی- اقتدار و دیسیپلین- مدیریت زنان استراتژی استفاده بهینه و بهره‌وری از اماکن (8m) مقتدر- منظم- روابط اجتماعی بالا (21m) شخصیت کاریزماتیک داشته باشد- اعتماد به نفس بالایی داشته باشد - مقتدر باشد- متین و باوقار باشد - دارای تن صدای قاطع باشد- صبور باشد- با صلابت باشد (4m) با هوش و زیرک -صادق -آگاه به مسائل روز- با انصاف- عادل -مدیر- تحصیل کرده در زمینه مدیریتی -دارای شخصیت مستقل باشد -با تجربه -مقتدر -قاطع (5m) کاردانی- تواضع و افتادگی -محتاط بودن -دارای قدرت جگندگی در حل مسائل بحرانی باشند همچنین مدیر باید بی‌عیب و نقص باشد تا دیگران بتوانند با خیال راحت به او تکیه کنند (6n) قاطع و مصمم- دارای اعتماد به نفس کافی- وظیفه‌شناس و مسئولیت‌پذیر- نظم و انضباط- دارای هدف و برنامه- مهارت‌های ارتباطی قوی (12n) قدرت نفوذ- بیان قوی- تفکر مدیریتی قدرتمند- تفکر مشارکت و آزمون و خطا و ابتکار عمل (5n) اعتماد به نفس -مهارت‌های ارتباطی- صبور و الهام بخش- انعطاف‌پذیر در بحران‌ها- عدم تابعیت از دیگران- پیشرو- قاطع و مصمم (4n) با درایت- هدفمند- مثبت اندیش -قاطع- منعطف -داشتن گوش شنوا	ویژگی‌های مدیر زن

بحث و نتیجه‌گیری:

با تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده، ۶ شیوه یا طبقه توصیفی مختلف از تجربه‌ی مصاحبه‌شوندگان در زمینه‌ی مدیریت ورزشی زنان پدیدار شد.



با وجود داشتن محدودیت‌های مختلف، در بسیاری از حوزه‌ها درخشان است.

«کمی دست‌وپاگیر و حالت محدودکننده دارد.» (مصاحبه‌شونده ۱۱).
ج) باور جنسیتی در مدیریت زنان به معنی مؤثر بودن:
 بر اساس این طبقه‌ی توصیفی، باور جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان «عبارت است از تأثیرگذاری زنان در کلیه‌ی بخش‌های فعال». افق بیرونی این طبقه، ایجاد تغییر در حوزه‌ی باورهای جنسیتی زنان در مدیریت ورزشی را ترسیم می‌کند. در واقع یک مدیر زن باید در حوزه‌ی کاری خود مؤثر باشد. از عناصر افق درونی می‌توان به قدرت کلام، ارتباطات مؤثر، اعتماد به نفس و استقلال اشاره کرد. زندگی مدرنیته در حال پیشرفت است، بنابراین تأثیر خود را بر روی ورزش جامعه نیز خواهد گذاشت. (مصاحبه‌شونده ۲۰)

د) باور جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان به معنی منعطف بودن:
 بر اساس این طبقه‌ی توصیفی، باور جنسیتی در مدیریت زنان عبارت است از: «توانایی انعطاف‌پذیری در کلیه‌ی قسمت‌ها و چالش‌هایی که یک زن با آن مواجه است». افق بیرونی این طبقه، زن مقتدری است که بسیاری از مردان نمی‌توانند ذره‌ای به عملکرد او انتقاد وارد کنند. افق درونی آن نیز شامل احساسی بودن زنان، قدرت واکنش در لحظه، توانایی انجام چندین کار در یک زمان، مدیریت زمان و مدیریت بحران می‌شود. «اعتماد به نفس - مهارت‌های ارتباطی - صبور و الهام‌بخش - انعطاف‌پذیر در بحران‌ها - عدم تابعیت از دیگران - پیشرو - قاطع و مصمم.» (مصاحبه‌شونده ۵)

و) باور جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان به معنی کم‌امکانات بودن:

عبارت است از: «نداشتن امکانات کافی در حوزه‌ی ورزشی زنان». افق بیرونی آن، امکانات محدود ورزشی است و در مقابل، افق درونی استفاده از فرصت‌ها، کنترل شرایط و ارزش‌گذاری به کوچک‌ترین موقعیت‌هاست. یک زن با امکانات کم نیز توانسته است در بسیاری از عرصه‌های مدیریتی، ورزشی و... بدرخشد و ثابت کند که از هر فرصتی استفاده خواهد کرد و ارزش آن را خواهد دانست.
 «در کل امکانات ورزشی زنان با مردان متناسب نیست و بانوان از حداقل امکانات برخوردارند.» (مصاحبه‌شونده ۷)

این طبقات عبارت‌اند از:

۱. توانمند بودن

۲. محدود بودن

۳. مؤثر بودن

۴. منعطف بودن

۵. کم‌امکانات بودن

۶. دوم بودن

هر یک از طبقات توصیفی، تجمیع‌کننده‌ی بخشی از تجارب مصاحبه‌شوندگان بر اساس نگاه افقی محدود از مدیریت به‌عنوان بستری است که کار سازمان در آن رخ می‌دهد. هر طبقه به‌طور ضمنی حاوی یک نظریه در باب موفقیت و مؤثر بودن زنان در حوزه‌ی مدیریت است؛ بدین‌معنا که هر کدام از این طبقات به‌نوعی در بحث مدیریت زنان تأثیرگذار است.

الف) باور جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان به معنی توانمند بودن آنان:

بر اساس این طبقه‌ی توصیفی، باور جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان عبارت است از: «توانایی زنان در بیشتر حوزه‌های کاری و داشتن نقش کلیدی در خانواده». افق بیرونی که این مفهوم از باور جنسیتی زنان در آن تجربه می‌شود، عملکرد مثبت آنان در حوزه‌های کاری متفاوت است و با عناصری چون درخشان بودن، تأثیرگذاری در حوزه‌ی تخصصی، افتخارآفرینی، بهترین بودن، انجام چندین کار در یک زمان، مادر بودن و همسر بودن به‌عنوان افق درونی مطرح می‌شود. اگر یک زن به‌عنوان یک مدیر انتخاب شود، توانایی انجام بسیاری از امور را دارد و زن‌های زیادی در این حوزه وجود دارند که توانسته‌اند مطرح باشند.
 «اگر به آن‌ها فرصت داده شود می‌توانند کارهای فراوانی را انجام دهند.» (مصاحبه‌شونده ۲۲)

ب) باور جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان به معنی محدود بودن:

عبارت است از: «زنان با توجه به جایگاه اجتماعی، محدودیت‌های مذهبی، خانوادگی و سنتی دارند». افق بیرونی این طبقه، چارچوب بسته‌ی فکری است که تحت‌تأثیر آن بسیاری از زنان ممکن است از انجام کارهای مورد علاقه‌ی خود، رسیدن به اهداف شخصی، یا مقابله با تفکرات مذهبی بازمانند. سلطه‌ی بیشتر مردان در خانواده نیز از جمله موانع است که به‌عنوان افق درونی تجربه می‌شود. در حقیقت، یک زن



ملاحظات اخلاقی:

پیروی از اصول اخلاقی پژوهشی:

تمامی اصول اخلاقی در این پژوهش رعایت شده است.

حامی مالی:

این تحقیق هیچ گونه کمک مالی از سازمان، ارگان یا دانشگاهی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان:

خانم طیبیه زرگر ایده مقاله را ارائه دادند و خانم تاجیک و پازوکی نوشتن مقدمه و جمع آوری داده‌ها و در نهایت نگارش مقاله را بر عهده داشتند. هر سه نویسنده نتایج را بررسی و بحث و نتیجه‌گیری تدوین گردید.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسندگان تعارض منافع ندارد.

ی) باور جنسیتی در مدیریت ورزشی زنان به معنی دوم بودن:

عبارت است از: «اولویت قرار گرفتن مردان در تمامی حوزه‌ها». افق بیرونی این طبقه، تفاوت نگاه جنسیتی میان زنان و مردان است و افق درونی آن نیز شامل این واقعیت است که در بسیاری از موارد، حتی مدیریت بخش زنان نیز در دست مردان است. سرمایه‌گذاری بیشتر بخش دولتی برای آقایان و نگاه رقابتی به جای مشارکتی، از دیگر مؤلفه‌های این طبقه است. با این حال، زنان توانسته‌اند با وجود این شرایط، در سطوح بالا مطرح شوند و توانمندی خود را نشان دهند.

« با توجه به محدودیت‌هایی که برای ورزش بانوان در کشور ما وجود دارد، اولویت‌های ورزشی بیشتر با مردان است.» (مصاحبه‌شونده ۱۹)

پژوهشنامه
جامعه‌شناختی ورزش



References:

- Adams, C. (2017). Gender and sport management: A critical analysis. *Sport in Society*, 20(2), 153–165.
<https://doi.org/10.1080/17430437.2015.1124565>
- Amani, A., Ismailzadeh, M. T., Afsharnejad, T., & Mousavi, S. (2015). Identifying barriers to women's entrepreneurship in sports. *The First National Conference on Entrepreneurship*, Islamic Azad University, Chalous Branch. (In Persian)
- Ashby, J., Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007). Legal work and the glass cliff: Evidence that women are preferentially selected to lead problematic cases. *William and Mary Journal of Women and the Law*, 13, 775–794.
- Ashcraft, K. L. (2013). The glass slipper: “Incorporating” occupational identity in management studies. *Academy of Management Review*, 38(1), 6–31.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241–258). Greenwood Press.
- Brown, C., Hoyer, R., & Nicholson, M. (2019). *Gender diversity and leadership in sport governance*. Routledge.
- Bruckmüller, S., Ryan, M. K., & Rink, F. (2014). Beyond the glass ceiling: The glass cliff and its lessons for organizational policy. *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 202–232.
<https://doi.org/10.1111/sipr.12001>
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2012). Paradoxical practices of gender in sport-related organizations. *Journal of Sport Management*, 26(5), 404–416.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.
- Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, 32, 163–187.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.10.003>
- Gartzia, L., Ryan, M. K., Balluerka, N., & Aritzeta, A. (2012). Think crisis—think female: Further evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(5), 603–628.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.599934>
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22.
- Griffin, A., Munroe-Chandler, K., & Moran, A. P. (2022). Exploring the challenges of female leadership in sport: A socio-cultural perspective. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20(3), 230–243.
<https://doi.org/10.1080/1612197X.2020.1823699>



- Hoerber, L. (2007). Exploring the boundaries of gendered sport leadership: The case of Canadian women coaches. *Journal of Sport Management*, 21(4), 470–491.
- Kelly, K., & Byrne, D. (1992). *Exploring human sexuality*. Prentice Hall.
- Khosravi Zadeh, E., Elahi, A., Bahrami, A., Haghdadi, A., & Nastoohi, T. (2017). Problems of female coaches: A case study of Arak sports boards. *Sport Management Studies*, 7(13). (In Persian)
- Mehdizadeh, A., Abdavi, F., & Afshari, M. (2019). Glass roof theory in the field of women's sports: A comparative comparison and presentation of a quantitative model. *Human Resource Management in Sport*, 7(1), 45–59. (In Persian)
- Sanday, P. R. (1981). *Female power and male dominance: On the origins of sexual inequality*. Cambridge University Press.
- Shirzad Malabashi, S., Farahani, A., & Asad, M. (2017). Factors affecting the appointment of women in management positions of the Ministry of Sports and Youth. *Sports Management and Development*, 6(1), 37–51. (In Persian)
- Welbourne, T. M., Cycyota, C. S., & Ferrante, C. J. (2007). Wall Street reaction to women in IPOs: An examination of gender diversity in top management teams. *Group and Organization Management*, 32(5), 524–547.

پژوهشنامه
جامعه‌شناختی ورزش